

МОТИВАЦИЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ К ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Бушков В.С.

*Студент, магистрант
Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б.Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия
Hordika@list.ru*

MOTIVATION OF ELDERLY PEOPLE TO WORK EMPLOYMENT

Bushkov V.

*Student, undergraduate student
Ural Federal University
them. the first President of Russia B.N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russia
Hordika@list.ru*

Аннотация

в статье представлен обзор научной литературы по вопросам трудовой занятости пожилых людей, их мотивации к продолжению трудовой деятельности, сформулированы актуальные исследовательские задачи, реализация которых позволяет получить более полное представление о том, почему в современных условиях пожилые люди стремятся продолжать работать, достигнув пенсионного возраста.

Annotation

the article presents a review of the scientific literature on the issues of employment of older people, their motivation to continue working, formulated the actual research tasks, the implementation of which allows to obtain a better understanding of why in modern conditions of older people tend to continue working after reaching retirement age.

Ключевые слова: пожилые люди, дискриминация пожилых людей, трудовые отношения, работающие пенсионеры.

Keywords: older people, discrimination of older people, labor relations, working pensioners.

Для развитых стран, в том числе и для России, все более характерным становится процесс старения населения, т.е. увеличение доли пожилых людей в обществе. Согласно данным Федеральной государственной службы статистики в 2017 году почти на 147 миллионов людей, составляющих все население Российской Федерации, около 37 миллионов – граждане пенсионного возраста, т.е. 25% населения всей страны[8]. Такое же процентное соотношение можно наблюдать и в Свердловской области: на 4 300 000 граждан, проживающих в Свердловской области, 1 085 000 составляют граждане пенсионного возраста, т.е. каждый четвертый житель свердловской области является человеком в пенсионном возрасте[7].

В связи с развитием медицинских технологий, их распространением и доступностью, продолжительность человеческой жизни постоянно увеличивается. Следует учитывать тот факт, что в России начало трудовой деятельности начинается в период с 18-23 лет, а пенсионный возраст наступает в 55-60 лет, а после этого следуют в среднем 15-20 лет жизни на пенсионном обеспечении (в первую очередь это касается женщин, т.к. разница между средней продолжительностью жизни людей в России существенна – около 10 лет). После выхода на пенсию социальный статус человека часто снижается, снижается также уровень жизни и благосостояния. Согласно данным исследования Храпылиной Л.П. [10, С.37], посвященное изучению структуры расходов пожилых людей, было выявлено, что для подавляющего большинства из них основным источником средств является трудовая пенсия, примерно две трети которой уходят на продовольственные товары, остальная же часть – на социальные и медицинские услуги,

лекарства, непродовольственные товары. Можно утверждать, что трудовая пенсия не позволяет поддерживать такой же уровень жизни, как в период трудовой активности человека. Необходимость продолжения пожилыми людьми трудовой деятельности связана, в первую очередь, с этим обстоятельством.

Изучая трудовую занятость пожилых людей, следует принимать во внимание следующее: 1) как пожилой человек воспринимает наступившую старость?; 2) чем является в большей степени для пожилого человека трудовая занятость – механизмом выживания или способ самоактуализации и самовыражения? Или быть может чего-то иного? В качестве методологического обоснования первого вопроса можно принять периодизацию этапов жизненного пути Э. Эриксона, в которой восьмым и последним этапом является старость и отношение человека к ней – либо принятие своей жизни такой, какая она была, либо испытывать переживания по поводу «неправильно» прожитой жизни [9]. Ко второму вопросу применима теория А. Маслоу об иерархии потребностей – либо трудовая занятость является для человека лишь механизмом выживания, получения средств, чтобы сохранить более-менее достойный социальный статус и удовлетворять базовые потребности, либо трудовая занятость может являться механизмом удовлетворения более высоких потребностей – самоактуализации, самовыражения. Разумеется, нельзя сводить всё к одной из крайностей, но можно выявить степень значимости определённых потребностей. Изучению подлежат все возможные мотивы трудовой деятельности, тогда мы получим более всестороннее представление о том, что движет пожилыми людьми, стремящимися сохранить свою трудовую занятость.

В странах Европы практика привлечения пожилых людей к трудовой занятости началась раньше. Так, анализируя зарубежный опыт, в своей работе Владимир Д.Г. на примере стран Европы [5, с. 58-60](приводятся примеры реформ в Германии, методик работы с пожилыми людьми в

странах Скандинавии и т.д.) разделил меры по привлечению пожилых людей к трудовой занятости на два большие группы:

- принудительные меры. К ним относится повышение пенсионного возраста, сокращение числа лиц, имеющих право на пенсионные пособия в полном объеме, ограничение практики досрочного выхода на пенсию работников предпенсионного возраста, усиление зависимости размера пенсий от величины и периода взносов работников и работодателей в пенсионные фонды;

- поощрительные меры, подразумевающие предоставление различных льгот в самых разных сферах (активное повышение образования через формат «вольного слушателя» в университетах, программы переквалификации для пожилых людей, выплаты из бюджета тем коммерческим организациям, которые берут на работу пожилых людей, разного рода льготы для пожилых людей, решивших открыть своё дело и т.д.).

Таким образом, пожилые люди в Европе выходят на пенсию позже, но после этого получают достаточно много различных льгот в разных сферах жизни. Это можно объяснить комплексным действием различных факторов: иной менталитет и сознательность граждан, большая продолжительность жизни в Европейских странах, нежели в России (на это влияет, как и собственное ответственное отношение европейцев к своему здоровью в течение жизни, так и развитые медицинские технологии и высокое качество медицинского обслуживания) и т.д.

В России пожилые люди, желающие продолжать трудовую деятельность по достижению пенсионного возраста, сталкиваются с рядом определённых трудностей, на что обращают внимание многие исследователи темы трудовой занятости пожилых людей (Богданова Е.А[4], Барыгин М.Е. [3], Барсуков В.Н. [1] . Работодатель в первую очередь желает иметь сотрудников опытных, здоровых, способных обеспечивать конкурентоспособность его предприятию. В пожилом человеке зачастую

работодатель видит неконкурентоспособного человека с определёнными потребностями (например, более мягкий график, способность выполнять лишь небольшие физические нагрузки и т.д.). В итоге круг вакансий, которые могли бы соответствовать изначально потребностям и возможностям пожилого человека ограничивается, и зачастую это неквалифицированная низкооплачиваемая работа. Со стороны сотрудников пожилой человек также может рассматриваться негативно как «занимающий чужое место». Интересно, что согласно результатам масштабного исследования Ляшок В.Ю. и Рощина С.Ю., продолжавшегося с 2000 по 2014 год, молодёжь и пожилые люди не являются конкурентами друг другу на рынке труда, вопреки распространённому стереотипу[6]. Две эти категории – молодёжь и пожилые люди – занимают разные ниши в трудовой сфере (по крайней мере, на данный момент). Для пожилых людей характерна работа в сферах здравоохранения, образования, производственной сфере и, как выше указано, на низкооплачиваемой работе, не требующей квалификации (вахтёр, библиотекарь и т.д.). Для молодёжи в возрасте 20-24 года характерна занятость в сфере оптовой и розничной торговли. Основным конкурентом для обеих этих групп – сотрудники среднего возраста, которые являются и достаточно опытными, и на пенсию они пока не торопятся. Таким образом, можно говорить о существовании дискриминации пожилых людей в сфере труда.

Многие авторы дают рекомендации по изменению положения в трудовой сфере в отношении пожилых граждан. Наиболее кратко и точно по этому вопросу даёт рекомендации в своей работе Барсуков В.Н [2, с.209-210]:

- необходимо формирование нормативно-правовой базы, которая регулировала бы различные аспекты сферы труда и занятости пожилых людей, в частности условия труда;
- стимулирование предпринимателей на создание рабочих мест, адаптированных для представителей старшего поколения;

- повышение квалификации работников на протяжении всего периода их трудовой деятельности, в том числе и после выхода на пенсию;
- предоставление пенсионерам возможности работать удалённо. Для решения этой проблемы существуют школы компьютерной грамотности при КЦСОНах;
- продвижение среди населения (не только пожилых людей) идей здоровьесберегающего поведения;
- внедрение геронтологического профилирования специалистов, работающих с пожилыми людьми.
- соблюдать сбалансированность режима труда и отдыха, что может положительно повлиять на состояние здоровья человека в пожилом возрасте.

Исходя из вышесказанного, можно задать несколько вопросов. Как пожилой человек поддерживает своё материальное благосостояние? Чем в большей степени является для пожилого человека трудовая занятость – вынужденной необходимостью или возможностью самореализации? Если для пожилого человека работа – скорее механизм выживания, то есть ли ещё источники поддержания его благополучия? Каков «стиль жизни» работающего пожилого человека? И обратная ситуация: если для пожилого человека работа в большей степени возможность самореализации, то каким образом поддерживается его материальное благополучие? Является ли основным таким механизмом работа?

Поставленные вопросы свидетельствуют об актуальности изучения мотивации пожилых людей к трудовой занятости. Их анализ образует круг исследовательских задач для нашего исследования, которые можно конкретизировать следующим образом:

- значение «работы» в жизни пожилого человека;
- мотивы, побуждающие к данной деятельности как таковой;
- источники расходов пожилых людей;
- дать социально-психологический портрет работающего пожилого человека, выявить особенности характера таких лиц;

- иные источники поддержания благосостояния пожилого человека;
- страхи и надежды пожилого человека на будущее по окончании трудовой деятельности.

Вопрос о мотивации пожилых людей к трудовой занятости представляет практическую значимость, поскольку привлечение внимания, а впоследствии и разработка практических мер по развитию возможностей трудоустройства пенсионеров на более комфортных условиях, нежели предлагаемых на сегодняшнем рынке труда, поспособствует повышению благосостояния данной категории населения и позволит улучшить их социальное самочувствие.

Список литературы

1. Барсуков В.Н. Причины и последствия конфликта поколений как социальной проблемы «стареющих» государств // Социальное пространство. № 5. 2016. С. 1-10.
2. Барсуков В.Н. Трудовая активность населения пенсионного возраста как фактор социально-экономического развития территории // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. №1. С. 195 – 211.
3. Барыгин М.Е. Основные аспекты социальной защиты лиц пенсионного возраста, участвующих в трудовой деятельности // Экономика и управление в сфере услуг. С. 241-243.
4. Богданова Е.А. Трудовые отношения с участием пенсионеров: забота или манипуляция?// Журнал исследований социальной политики. 2016. № 4. С. 535-550.
5. Владимиров Д.Г. Пожилые граждане на рынке труда: зарубежный опыт// Социс. 2013. № 6. С. 57-62.
6. Ляшок В.Ю., Рощин С.Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами?// Журнал новой экономической ассоциации. № 1. 2017. С. 117–140.
7. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской и Курганской области. Численность населения Свердловской области по полу и возрастным группам по данным. [Электронный ресурс]. URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population (дата обращения: 17.02.2018).
8. Федеральная служба государственной статистики. Численность населения на 2017 год [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography (дата обращения: 24.12.2017).

9. Хатчинсон Г.С. Модели в социальной работе: из разных истоков - к одному полю деятельности [Электронный ресурс]. URL: http://nashaucheba.ru/v29969/хатчинсон_г.с._модели_в_социальной_работе_из_разных_истоков_-_к_одному_полю_деятельности?page=2 (дата обращения: 17.02.2018).

10. Храпылина Л.П. Медико-социальные факторы, влияющие на продолжение профессиональной деятельности лиц пожилого возраста и увеличение возраста выхода на трудовую пенсию// Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 2012. № 2. С. 36-40.